

СИНДРОМ «ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ» ЛИЧНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Виктор О.М., Северин Н.В., Квашина Т.С., Украина, Харьков,
Национальный технический университет «ХПИ»

Содержание трудовой деятельности преподавателя вуза подразумевает постоянное мощное «эмоциональное включение». Любая работа с людьми связана с огромными эмоциональными затратами, психоэмоциональными перегрузками. Если ты профессионал, ты много отдаёшь, но далеко не всегда возможно компенсировать то, что отдал.

Термин «профессиональное выгорание» звучит настолько безнадежно, что мало кто отважится применить его по отношению к себе. «Неважно себя чувствую», «наверное, сегодня не мой день»... и т.д., - вот диагнозы, которые ставят себе работники, страдающие от эмоционального, физического и умственного истощения на работе. В психологии появился новый термин: «эмоциональное выгорание» и методики, позволяющие его выявить.

Термин «эмоциональное выгорание» впервые введён в оборот американским психологом Х. Фреденбергом в 1974г. Изначально в эту группу были занесены специалисты, работающие в профессиях, предполагающих тесное общение типа «человек-человек». Синдром эмоционального выгорания – «burn-out» – представляет собой не только профессиональное выгорание, но, прежде всего, «эмоциональное истощение, следующее из стресса межличностного взаимодействия». Так определяет это понятие Кристина Маслач – социальный психолог, другой основоположник идеи выгорания.

Исторический экскурс в проблему позволяет сделать вывод об осознании феномена профессиональных деформаций уже в конце XIXв.: К.Марксом описан «профессиональный кретинизм», понимаемый как ограничение или полное отсутствие интеллектуального, духовного контакта с миром, герметизацию разума в жёстких стандартах. Научное изучение проблемы

профессиональных деформаций личности началось в 20-е годы XX столетия П.А. Сорокиным, который предложил первое определение («всякий неизбежный отпечаток на личность человека, долгое время занимающегося профессиональным видом труда») и первую социологическую программу изучения профессиональных деформаций. Стабильный интерес в изучении этой темы приходится на 70-е годы XX. ст. в работах американских психологов.

Первоначально использовался общий термин «эмоциональное выгорание», затем более направленный – «профессиональное выгорание», а сейчас активно анализируются профессиональные деформации специалистов профессий типа «человек-человек».

Роль преподавателя вуза в становлении личности будущего профессионала нельзя недооценивать: научные результаты психологов свидетельствуют о том, что имеющиеся у педагогов профессиональные деформации транслируются студентам в форме моделей поведения, установок, отношения. Особый акцент эта тема приобретает в работе с иностранной аудиторией, т.к. в лице преподавателя (фактически первого представителя страны обучения) студент репродуцирует национальный характер народа. Поэтому одной из главных проблем в системе высшего образования является возникновение и проявления профессиональных деформаций личности преподавателя, негативно сказывающихся как на качестве педагогической деятельности и жизнедеятельности в целом, так и на личностном и профессиональном развитии студентов.

Цель статьи состоит в раскрытии индивидуально-психологических детерминант, которые определяют особенности процесса эмоционального выгорания и профессиональных деформаций личности преподавателя вуза.

По определению Козловой А.В. «профессиональные деформации личности преподавателя вуза – это системные (ансамблевые) изменения сущностных (интегральных) характеристик личности профессионала, которые ведут к упрощению системы профессиональной деятельности, профессионального общения, образа собственной профессии и себя в ней,

влияя как на саму личность, так и на среду, которую она организует вокруг себя»[5]. Специалисты-психологи, изучающие феномен «выгорания», предполагают, что возраст, пол и стаж работы влияют на возникновение этого синдрома у личности в незначительной степени.

При изучении механизмов «эмоционального выгорания» важно учитывать самовосприятие работника и связанную с ним оценку результатов собственного труда и, как результат, профессиональную самооценку. Как показывают исследования, именно это является одним из центральных признаков возникновения синдрома «выгорания». Поэтому при изучении механизмов «эмоционального выгорания» необходимо учитывать, как в сознании работника формируется образ его профессиональной успешности. Таким образом, затрагивается одна из главнейших проблем психологии – проблема единства аффекта и интеллекта, – которая в теоретическом и практическом аспектах получила основательную разработку в трудах Л.С.Выготского и его школы [1].

«Выгорание» представляет собой сложную психологическую реакцию, обусловленную частыми, иногда сверх меры, но, как правило, малоэффективными усилиями, направленными на то, чтобы удовлетворить непомерные потребности труда. Оно сопровождается психологическим, эмоциональным, а иногда и физическим отходом от активности в ответ на избыточный стресс или неудовлетворённость.

Исследуя синдром «психического выгорания» К.Маслач выделяет ряд ключевых признаков: возможности каждого индивидуума, граница возможностей нашего «эмоционального Я» противостоять истощению и противодействовать выгоранию для самосохранения; внутренний психологический опыт, включающий в себя чувство установки, мотивы, ожидания; негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункция или их негативные последствия.

Существует множество теорий развития синдрома «эмоционального выгорания» (СЭВ). Многочисленные исследования факторов, влияющих на

«выгорание», не дали ответов на вопросы о том, что же главное в возникновении этого явления. Какая основная его причина – личностные черты или характеристики деятельности, особенность межличностного (интерактивного) взаимодействия или факторы рабочей обстановки. Решение данной проблемы необходимо, прежде всего, для разработки мероприятий по предупреждению выгорания.

Определённой попыткой ответа на этот вопрос является подход К.Маслач, основная идея которой заключается в том, что «выгорание» - это результат несоответствия между личностью и работой. Имеются ввиду следующие несоответствия:

1. Слишком большая рабочая нагрузка, повышенные требования к личности и её возможностям.
2. Недостаточная возможность контролировать ситуацию, т.е. стремление работников иметь большую самостоятельность ограничивается жёстким администрированием.
3. Несправедливость, недостаточное моральное и материальное вознаграждение, отсутствие значимости выполняемой работы.
4. Отсутствие организационной общности, утрата ощущения позитивного взаимодействия с коллегами.
5. Несоответствие между этическими принципами личности и требованиями работы.

Такой подход может быть перспективным, поскольку позволяет найти совокупное влияние разных факторов в каждом конкретном случае «эмоционального выгорания», что способствует формированию психологической структуры труда.

В то же время другие исследователи считают более важными личностные показатели, которые определяет внутренняя среда личности, её активность, потребность в самоосуществлении. Это альтернативная модель изучения СЭВ преподавателей высшей школы, а суть её заключается в том, что в основе

возникновения, проявлений и преодоления профессиональных деформаций личности лежит внутренняя детерминация, а именно:

- отсутствие мотивации на самопознание, негуманистический взгляд на природу человека, низкий самоинтерес;

- обыденно-психологическая педагогическая направленность с тенденцией к негативизму: низкая креативность, ощущение непродуктивности собственной жизни, неудовлетворённость собственной жизнью;

- коммуникативная некомпетентность, сопровождающаяся устойчивыми трудностями общения: нетворческость, неоригинальность в общении и взаимодействии, стремление регламентировать поступки другого, подогнать его под себя, переделать, неумение прощать ошибки;

- деятельностная некомпетентность: формализм в профессиональной деятельности, упрощение профессиональных обязанностей, неуважение, нетерпимость и предвзятость в оценке других, большие затруднения в нестандартных ситуациях, которыми богат педагогический опыт;

- личностная некомпетентность: трудности смыслопостроения, неготовность нести ответственность за собственную жизнь, низкий уровень саморегуляции, признаки раздражения, использование авторитета возраста, стажа, звания, должности как аргумента.

По таким параметрам были проведены практические исследования московским психологом Козловой А.В. «Трудности преодоления профессиональных деформаций объясняются не тем, что специалист обладает большим стажем, зрелым возрастом, а тем, что требуют перестройки внутренней и внешней системы отношений, мировоззренчески достоверных преобразований, что затрагивает всех, с кем системно связан специалист... Именно поэтому изначальная ориентация на вектор профессионального развития оказывается успешной жизненной стратегией личности» [5].

Более всего риску возникновения СЭВ подвержены лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе. В их представлении настоящий специалист – это образец профессиональной неуязвимости и совершенства.

Входящие в эту категорию личности ассоциируют свой труд с предназначением, миссией, поэтому у них стирается грань между работой и личной жизнью. По иронии судьбы довольно часто «выгорают» именно трудоголики.

В ходе исследований были выделены ещё три типа людей, которым грозит СЭВ.

Первый тип – так называемый «педантичный». Его характеристика: добросовестность, возведённая в абсолют. Чрезмерная, болезненная аккуратность, стремление в любом деле добиться образцового порядка (даже в ущерб себе). Люди этого типа часто бывают привязаны к прошлому. У них основные симптомы переутомления – апатия, сонливость.

Второй тип – «демонстративный». Люди этого типа стремятся первенствовать во всём, всегда быть на виду. Вместе с тем им свойственна высокая степень истощаемости при выполнении незаметной, рутинной работы. У людей этого типа переутомление выражается в излишней раздражительности, гневливости. На этом фоне повышается давление, возникают проблемы с засыпанием.

Третий тип – «эмотивный». «Эмотики» бесконечно, противоестественно чувствительны и впечатлительны. Их отзывчивость, склонность воспринимать чужую боль как собственную граничит с патологией, с саморазрушением, и всё это при явной нехватке сил сопротивляться любым неблагоприятным обстоятельствам. Люди этого типа страдают бессонницей. У них возможно появление повышенной тревожности.

По мнению зарубежных исследователей Б.Перлмана и Е.Хартмана, процесс «выгорания» длится определённое время и возникает не сразу. Как правило, человек проходит несколько этапов, которые приводят к выгоранию». Они отличаются в зависимости от сильных и слабых сторон личности, а также определённых требований данной ситуации.

Синдром «эмоционального выгорания» включает в себя 3 стадии, каждая из которых состоит из 4-х симптомов:

1-я стадия – «Напряжение», симптомы:

- неудовлетворённость собой,
- «загнанность в клетку»,
- переживание психотравмирующих ситуаций,
- тревожность и депрессия.

2-ая стадия – «Резистенция», симптомы:

- неадекватное, избирательное эмоциональное реагирование,
- эмоционально-нравственная дезориентация,
- расширение сферы экономии эмоций,
- редукция профессиональных обязанностей.

3-я стадия – «Истощение», симптомы:

- эмоциональный дефицит,
- эмоциональная отстранённость,
- личностная отстранённость,
- психосоматические и психовегетативные нарушения.

В основе синдрома «выгорания», согласно методике В.В. Бойко и литературным данным, лежит стресс. У преподавателей вуза природа синдрома «выгорания» носит не стрессовый характер, а «экзистенциальный» (по определению Козловой А.В.), так как это проявляется, прежде всего, очень низкими показателями самоактуализации и показателями смысложизненных ориентаций. Данный факт указывает на психологическую особенность профессиональных деформаций личности преподавателя высшей школы.

Изучение механизмов возникновения «эмоционального выгорания» у преподавателей высших учебных заведений является актуальной проблемой. Результаты теоретического исследования позволили выявить определённые механизмы возникновения синдрома «эмоционального выгорания», который проявляется как профессиональные деформации личности. Современные работающие специалисты часто лишены информации об изменениях, происходящих в профессиональном развитии человека, которые они ощущают

и признают. Поэтому распространение знания является профилактикой и стимулом к преобразованиям.

Навязать личности путь развития невозможно. Но можно создать такие условия настоящего (профессиональную ситуацию развития), когда его элементы будут использованы самой личностью для реструктурирования опыта и активизации тех его составляющих, которые направлены на созидание и самостроительство, саморазвитие. У современного преподавателя высшей школы есть потенциал для творческого профессионального саморазвития, что подтверждается результатами исследования. Организационно-педагогическим условием является интегрированная в образовательное пространство системы повышения квалификации технология профессионального развития личности специалиста.

Список литературы.

1. Выготский Л.С. Собр. соч. –Т. 4, Т. 5 – М., 1984. – 600 с.
2. Зайчикова Т.А. Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників // Актуальні проблеми психології. – Том 1. – Київ: Інститут психології ім. Г.С.Костюка, АПН України, 2003. – Ч.9. – С.103–108.
3. Профессиональные деформации и профессиональное развитие человека // Личность и профессия: псих. поддержка и сопровождение: уч.-метод. пос. / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Академия, 2005. – Ч.1. – Гл.7. – С. 73-77.
4. Эколого-психологические аспекты профессионального развития в системе высшего образования // Совр. проблемы экологической психологии: Материалы II Междун. научно-практич. конф., 12–14 мая 2005. – К.: Институт психологии им. Г.С. Костюка, АПН Украины. – 2005. – Т.7. – Вып. 5,4,1. – С. 218–221.

5. Козлова А.В. К проблеме психологических особенностей профессиональных деформаций личности преподавателя высшей школы // Образование: исследовано в мире. – 2006. www.oim.ru.